

телей. Уже сейчас на этом рынке многие работодатели предъявляют требования к качеству образования, обращая внимание на статус образовательного учреждения, форму обучения, качество диплома (троечников стараются не брать на работу либо устанавливают им невысокую стартовую заработную плату).

По нашему мнению, должна существовать объективно и быть осознана потребителями образовательных услуг на субъективном уровне связь между образованием как сферой вложения собственного капитала и работой как сферой возвращения затраченных средств. При этом реальным получаемым капиталом в образовательных учреждениях, взамен вложенных финансовых средств, становятся знания, качество образования в целом.

Горбунова С.В., г. Ханты-Мансийск

КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ РОССИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Сегодня признается, что основу процесса экономического развития составляют существующие в обществе институты, культурно-ценностные ориентации и поведенческие нормы, а не только (и не столько) планирование, крупномасштабные инвестиции либо наличие природных ресурсов. В этой связи большую значимость сегодня приобретают *социально-экономические институты*, становятся приоритетными объектами государственной социально-экономической политики. Важность этих институтов, прежде всего в том, что «они производят услуги, которые аккумулируются, накапливаются людьми как человеческий капитал». Развитие, совершенствование, модернизация социально-экономических институтов жизненно необходимы для устойчивого социально-экономического развития страны.

Значимость института образования для процесса непрерывного и эффективного накопления человеческого капитала заключается в производстве образовательных услуг, которые аккумулируются, накапливаются людьми как специальные профессиональные знания – важнейшая составляющая человеческого капитала. Качественное образование на всех его стадиях должно обеспечивать непрерывное опережающее пополнение, обновление, систематизация и превращение наиболее актуальных и часто используемых человеком в своей трудовой деятельности специальных знаний в умения и навыки, а, в конечном счете, в квалификации и компетенции.

Особо подчеркиваем, что речь идет, прежде всего, о накоплении *специальных знаний*, а не знаний общей (универсальной) подготовки. Долгое время в нашей стране предпочтение отдавалось общей подготовке, на базе которой в последствии специалисты лучше переобучаются. Сегодня пришло понимание того, что экономически нецелесообразно осуществлять масштабные капиталовложения в образование без привязки к конкретным производственно-хозяйственным условиям. В мероприятиях по реализации положений *Болонской декларации* в системе высшего профессионального образования в

Российской Федерации заложено, что процедура соответствия содержания образования требованиям ГОСа должна носить *общественно-профессиональный* характер и проводиться представителями академической общественности, работодателями, потребителями образовательных услуг.

Ключевыми недостатками функционирования российской системы высшего профессионального образования в рассматриваемом контексте сегодня являются: изъяны в содержании накапливаемых знаний в ходе образования и подготовки (переподготовки, доподготовки) не только работников, но и самих работодателей – «инвесторов» (предпринимателей, менеджеров); не соответствующее требованиям хозяйственной практики качество полученного профессионального образования выпускников вузов; тенденция формализации образования; отсутствие (или слабое проявление) эффекта абсолютного прироста размеров дохода в результате инвестиций на образование; а в целом – отставание от реалий современного информационно-постиндустриального общества, низкая экономическая эффективность капиталовложений для работника, бизнеса и государства.

Перед системой образования стоит исключительно сложная задача - обеспечить постоянную адаптацию человека к изменениям в экономике и социальной сфере. На первый план выходит необходимость непрерывного повышения уровня знаний и квалификации на протяжении всего рабочего периода жизни. В связи с этим выдвигаются новые требования к средней и высшей школе, дополнительному обучению в сфере производства и системе повторного обучения, включающим переподготовку специалистов и рабочих, повышение квалификации и преодоление морального старения знаний.

Необходимо сегодня более активно развивать взаимодействие системы высшего профессионального образования и реального сектора экономики России. Ключевыми направлениями здесь являются: 1) стимулирование развития системы корпоративного образования; 2) поддержание на должном уровне и стимулирование инновационной функции высшего образования с ведущей ролью университетов (прежде всего роль университетов в трансферте новых технологий); 3) модернизация самого образовательного процесса (внедрение дифференциации), структуры (совершенствование системы многоуровневой подготовки) и содержания высшего профессионального образования (через изменения в Государственном образовательном стандарте путем внедрения в обучение современной концепции человеческого капитала); 4) совершенствование механизма финансирования образовательной системы (через развитие системы материального поощрения результатов научно-исследовательской, образовательной деятельности).

Особенного внимания сегодня требует стимулирование развития системы корпоративного образования в России. Корпоративное образование в инновационной экономике преследует две важнейшие цели: 1) подготовка профессиональных кадров для всей цепочки создания и трансферта новых технологий; 2) привлечение средств потенциальных работодателей и корпораций в систему высшего образования. Корпоративное образование включает образовательный, научно-исследовательский и производственно-

внедренческий компоненты. Корпоративное образование – это механизм практической реализации обратной связи между промышленностью и образованием. Университет может дать фундаментальное академическое образование, но не всегда способен дать возможность приобрести практические навыки, чтобы выпускники могли сразу и полноценно включиться в работу того или иного предприятия. Преодолеть этот разрыв можно, развивая систему корпоративного образования как систему дополнительного образования за средств заказчика образовательных услуг, привлекая его производственную базу и специалистов.

В России подобный опыт уже имеется и наглядно показывает свою эффективность, особенно в связи с нарастанием конкуренции работодателей в области привлечения способных и энергичных выпускников ведущих вузов (ОАО «ОКБ Сухого», компания «Тверской продукт» и др.).

Тесные контакты системы образования и действующего производства, реального бизнеса в рамках корпоративного образования будут стимулировать профессиональный рост и профессорско-преподавательского состава вузов.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Борисова Я.В. Рецепты роста компаний при дефиците кадров // Справочник по управлению персоналом. - 2004. - №1. С. 10-17.
2. Моргунов Е.. Корпоративный университет как инструмент становления научающей компании // Управление персоналом. - 2004. - №1-2.
3. Рязовский С.М. Работа с молодежью в крупной организации: новое или хорошо забытое старое? // Справочник по управлению персоналом. - 2004. - №1. С. 92-101.
4. Саркисов П.Д. Современные аспекты управления высшим образованием в России // Менеджмент в России и за рубежом. - 2004. - №4. С. 81-88.
5. Арютюнов В.С., Стрекова Л.Н., Цыганов С.А. Роль высшей школы в развитии инновационных процессов в России. Становление отечественной системы корпоративного образования // Менеджмент в России и за рубежом. - 2004. - №4. С. 60-70.
6. О реализации положений Болонской декларации в системе высшего профессионального образования Российской Федерации (к заседанию коллегии Минобрнауки России 16 декабря 2004 года) // Справка в коллегии 15.12.2004-03.

Бабилурова Н.Г., г. Екатеринбург

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ СОВРЕМЕННЫХ КОРПОРАЦИЙ

Все чаще термин «обучающаяся организация» привлекает внимание менеджеров, консультантов, преподавателей и исследователей. Времена одиночек-управленцев уходят, в будущем будут преуспевать организации, которые используют на всех уровнях управления менеджеров, способных обучаться и предвидеть изменения процессов, создающих сценарий завтрашнего дня.

В современных корпорациях непрерывно разрабатываются и внедряются новые технологии, в связи с этим возрастают объемы потребляемых информационных потоков, усиливается роль личности в управлении. Это вызывает потребность в эффективном менеджменте, происходит своего рода «переоценка ценностей»: от управления эффективностью к управлению процессами изменений; от методов стимулирования к системе мотивации персонала; от руководства к лидерству; от функции к процессу; от конкуренции к